

MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BONTONOMPO SELATAN KABUPATEN GOWA

Junaedi

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja pegawai Kantor Camat Bontonompo Kabupaten Gowa. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Camat Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa yang berjumlah 16 orang, dan sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan yang menjadi populasi yaitu sebanyak 16 responden. Pengumpulan data dengan teknik observasi, angket dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan menggunakan analisis persentase.

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa ditinjau dari aspek prestasi dikategori baik, penghargaan dikategori cukup baik, tantangan dikategori baik, tanggung jawab dikategori cukup baik, pengembangan dikategori baik, keterlibatan dikategori baik, dan kesempatan dikategori. Dari ke tujuh indikator tersebut rata-rata mendapatkan hasil yang baik, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa memiliki tingkat motivasi yang baik dan hal ini juga tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Kerja

ABSTRACT

Research aims to understand motivation work employees sub-district office south Bontonompo district of Gowa. The research is research descriptive quantitative. In research this is population is all of the employee sub-district office south Bontonompo district of Gowa which consisted of 16 people, and sample in this research into the total population with 16 respondents. Data collection to technique observation, chief and documentation, while technique analysis the data used namely descriptive analysis with using analysis the percentage.

According to the research shows that motivation work district office employees south Bontonompo district of Gowa in terms of aspects are categorized good performance, the awards are categorized good enough, the challenges are categorized good, responsibility are categorized good enough, are categorized good development, the involvement of are categorized good, and opportunities are categorized. Of the seven the indicators rata-rata get good results, so this is able to conclude that employees district office south Bontonompo district of Gowa has a motivation good and this is certainly would affect on performance employees.

Key word: Motivation, Work

PENDAHULUAN

Sumber daya yang berkualitas dalam hal ini adalah pegawai merupakan sumber yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kedudukan dan peranan pegawai merupakan unsur penggerak proses penyelenggaraan seluruh program kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi pada khususnya, dan tujuan pembangunan nasional pada umumnya. Salah satu tujuan pembangunan nasional yaitu usaha peningkatan kualitas manusia dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global dewasa ini. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan hal yang penting dalam rangka peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai maka harus diupayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif. Definisi dasar motivasi menurut Nawawi¹ adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu'. Menurut Hasibuan² Motivasi kerja adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga pelaksanaan pekerjaan cepat dan baik. Mangkunegara³ mengemukakan bahwa Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Bekerja adalah aktivitas fisik maupun pikiran dalam mengerjakan, mendesain maupun menyelesaikan sesuatu, dan jika selesai atau memenuhi aturan sesuai dengan kriteria prosedur maupun aturan tertentu akan mendapatkan imbalan atau balas jasa baik dalam bentuk gaji maupun penghasilan. The Liang Gie dalam Asriani⁴ mengemukakan bahwa kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu, atau mengandung maksud tertentu terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya. Motivasi kerja untuk semua orang akan cenderung berbeda, dalam waktu dan tempat yang berbeda. Hal ini berarti motivasi kerja bagi setiap orang sangat ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Demikian pula, motivasi kerja seseorang pada hakikatnya dapat diamati dari aktivitas kerja dan hasil kerjanya yang menunjukkan suatu kinerja yang tinggi, sehingga motivasi kerja senantiasa berorientasi pada hasil kerja. Motivasi kerja bagi setiap orang akan cenderung berbeda, dalam waktu dan tempat yang berbeda. Hal ini berarti motivasi kerja bagi setiap orang sangat ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Demikian pula, motivasi kerja seseorang pada hakikatnya dapat diamati dari aktivitas kerja dan hasil kerjanya yang menunjukkan suatu kinerja yang tinggi, sehingga motivasi kerja senantiasa berorientasi pada hasil kerja.

¹ Hadari, Nawawi. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta: Gadjah Mada University press, hal 327

² Hasibuan, H.Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

³ Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

⁴ Asriani, Dedek. 2015. "Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan". Skripsi FIS: UNM, hal 9

Siswanto⁵ mengemukakan indikator motivasi kerja dapat dilihat dari 7 aspek, yaitu: “a) prestasi, b) penghargaan, c) tantangan, d) tanggung jawab, e) pengembangan, f) keterlibatan, dan g) kesempatan”. Pegawai sebagai unsur manusia dalam suatu organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan-tujuannya sebagaimana yang diharapkan atau dicita-citakan. Jadi, untuk menciptakan pegawai yang berdayaguna dan berhasilguna, maka banyak aspek yang dapat dilakukan, salah satu diantaranya adalah dengan memberikan dorongan semangat kerja kepada pegawai melalui pemberian motivasi. Motivasi sangat penting sebab dapat menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, kecakapan dan keterampilan, tetapi yg terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yg maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya jika tidak ada kemauan bekerja. Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan tanggung jawab dari pimpinan, selain kewajiban organisasi yang memberikan kompensasi dan keamanan dalam bekerja. Dalam menguatkan motivasi pegawai maka pimpinan harus memperhatikan beberapa prinsip dalam pemberian motivasi.

METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja Pegawai sebagai Penelitian ini tidak menguji hubungan antar variabel karena hanya terdapat satu variabel saja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan kejadian-kejadian utama mengenai variabel penelitian. Untuk menghindari adanya kesalah pahaman dalam penafsiran variabel yang akan diteliti, maka peneliti menguraikan definisi operasional variabel. Untuk mengukur variabel, maka digunakan *kuesioner* dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden dengan berpedoman pada indikator yang telah ditetapkan.

Pada setiap pertanyaan memuat alternatif jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban yang satu dengan jawaban yang lainnya. Perbedaan ini tampak dalam pemberian bobot dengan menggunakan skala likert. Sugiyono⁶ mengemukakan bahwa, “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Setiap alternatif jawaban dari pertanyaan diberi bobot sebagai berikut; alternatif jawaban a bobotnya 5, alternatif jawaban b bobotnya 4, alternatif jawaban c bobotnya 3, alternatif jawaban d bobotnya 2, dan alternatif jawaban e bobotnya 1. Pengukuran instrumen menggunakan kategori berdasarkan pendapat Arikunto⁷ sebagai berikut: “76%-100% dikategorikan baik, 56%-75% dikategorikan cukup baik, 40%-55 % dikategorikan kurang baik, kurang dari 40% dikategorikan tidak baik”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi pegawai Kantor Kecamatan Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa kecuali Camat. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik

⁵ Siswanto, Bedjo. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara

⁶ Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

⁷ Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian Sauté Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT RinekaCipta

analisis data yang digunakan yaitu secara deskriptif dengan cara mempersentasikan setiap item yang terdapat pada angket pertanyaan. Dalam rangka menganalisis permasalahan yang dikaji maka digunakan rumus yang dikemukakan Ali⁸ sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Di mana:

% = Persentase

n = Nilai yang diperoleh

N = Jumlah seluruh nilai.

PEMBAHASAN

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi kerja pegawai merupakan suatu bentuk kesediaan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan usaha memuaskan beberapa kebutuhan, serta upaya untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut meningkatkan motivasi kerjanya. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah. Pada dasarnya, yang membuat karyawan kehilangan motivasi atau tidak semangat adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai benar memiliki kemampuan dan pengalaman dalam mengerjakan atau melaksanakan tugas yang diterimanya sehingga pegawai dapat memperoleh hasil kerja yang baik dalam meningkatkan prestasi. Bahkan karena keinginan untuk berprestasi seseorang akan melakukan berbagai upaya dengan segala resiko yang harus dihadapi. Dengan keinginan berprestasi sebagai bahan dari motivasi kerja akan menjadikan seseorang dapat sukses dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Timbulnya suatu prestasi ini tidak terlepas dengan adanya dorongan dalam diri para pegawai untuk bekerja dengan giat dan baik. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan perusahaan sangatlah diharapkan adanya peran dari pimpinan perusahaan untuk selalu dapat mendorong semangat kerja para pegawainya agar mereka dapat selalu bekerja dengan baik yang pada akhirnya akan menciptakan prestasi yang menguntungkan perusahaan. Maju mundurnya suatu organisasi tidak lepas dari tingkat kinerja pegawai. Oleh karena itu, diberikan suatu penghargaan bagi pegawai yang berprestasi agar termotivasi untuk lebih meningkatkan kerjanya. Penghargaan dalam hal ini bukan hanya berupa barang tetapi juga dapat berupa pujian atau pengakuan dari orang lain tentang pencapaiannya dalam pekerjaan tersebut. Pemberian tugas yang sulit atau baru baik untuk melatih dan mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai yang dimiliki.

⁸ Ali, Mohammad. 2013. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa, hal 201

Tugas yang baru dapat memberikan ide tersendiri bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan kreatif, efektif dan efisien. Hal tersebut dijadikan sebuah tantangan dalam memotivasi diri pegawai untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa adanya bantuan dari pegawai lainnya. Akan tetapi, pemberian tugas ini juga tidak seharusnya diberikan tanggung jawab sepenuhnya untuk di kerjakan. Harus ada diskusi atau koordinasi yang berlangsung agar pekerjaan yang diterima tetap dalam melaksanakannya. Tanggung jawab merupakan faktor penting yang dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

Oleh karena itu, membantu teman menyelesaikan pekerjaannya merupakan suatu kerja sama yang baik yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tercipta kinerja yang tinggi. Tanggung jawab ini harus dipegang baik untuk mendapatkan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Pegawai yang mempunyai motivasi untuk berkembang akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuannya baik pengetahuan maupun kecakapannya. Oleh sebab itu bagi pemimpin yang ingin termotivasi pegawainya agar memiliki prestasi yang tinggi, maka ia akan memberi kesempatan kepada bawahannya untuk meningkatkan kemampuannya. Selain itu, kesempatan dan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan suatu organisasi diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Memberikan peluang kepada pegawai untuk senantiasa mengembangkan dan menambah kemampuan yang dimiliki pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa ditinjau dari aspek prestasi dikategori baik, penghargaan dikategori cukup baik, tantangan dikategori baik, tanggung jawab dikategori cukup baik, pengembangan dikategori baik, keterlibatan dikategori baik, dan kesempatan dikategori baik. Dari ke tujuh indikator tersebut rata-rata mendapatkan hasil yang baik, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa memiliki tingkat motivasi yang baik dan hal ini juga tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohammad. 2013. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa, hal 201
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian Sauté Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT RinekaCipta

- Asriani, Dedek. 2015. *“Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”*. Skripsi FIS: UNM
- Hasibuan, H.Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Siswanto, Bedjo. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta